

KK  
13/16/04  
juw  
P

**PENGARUH VARIABEL-VARIABEL *PERFORMANCE APPRAISAL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (Persero)  
UNIT KEBUN BANGELAN – MALANG SELATAN**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH :**

**NOVIE MARTHA JUWITA  
No. Pokok : 049715558**

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2003**

**SKRIPSI**

**PENGARUH VARIABEL-VARIABEL *PERFORMANCE APPRAISAL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII (Persero)  
UNIT KEBUN BANGELAN-MALANG SELATAN**

**DIAJUKAN OLEH:  
NOVIE MARTHA JUWITA  
No. Pokok: 049715558**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH**

**DOSEN PEMBIMBING,**

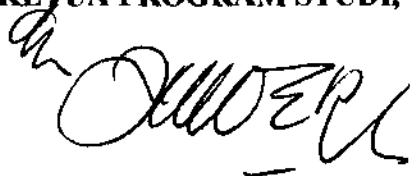


**Prof. Drs. Ec. BUDIMAN CHR., MA., Ph.D.**

**TANGGAL .....**



**KETUA PROGRAM STUDI,**



**DR. H. AMIRUDDIN UMAR, SE.**

**TANGGAL ..... 2/9 2013**

## ABSTRAK

Kunci keberhasilan suatu organisasi di dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan organisasi dalam mempersiapkan dan mendayagunakan sumber-sumber daya yang akan digunakan secara efektif dan efisien. Di dalam mempersiapkan dan mendayagunakan sumber-sumber daya ini yang paling penting mendapatkan perhatian adalah sumber daya manusia.

Salah satu parameter keberhasilan program departemen 'personalia' adalah kinerja internalnya, selanjutnya memanfaatkan informasi tersebut untuk memastikan bahwa aktualisasi pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar yang ada dan memiliki peluang untuk ditingkatkan di masa yang akan datang melalui pelaksanaan *performance appraisal* yang obyektif.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang urgent sebab masalah tersebut jika dibiarkan akan berdampak buruk terhadap masa depan perusahaan dan karyawan. Untuk mengetahui hubungan *performance appraisal* terutama variabel-variabel *performance appraisal* dengan kinerja karyawan PTPN XII (Persero) Unit Kebun Bangelan-Malang Selatan, maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel *performance appraisal* terdiri dari enam yaitu penilai ( $X_1$ ), tujuan penilaian ( $X_2$ ), metode penilaian ( $X_3$ ), deskripsi pekerjaan ( $X_4$ ), frekuensi penilaian ( $X_5$ ) dan umpan balik ( $X_6$ ). Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel penelitian diukur dengan skala Likert 1-5. Data yang diolah merupakan data primer dan sekunder, dengan teknik analisis berupa regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer SPSS. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  dan  $X_6$ , memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$  dengan koefisien determinasi atau  $R^2 = 0,822$ . Oleh sebab itu besarnya kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan nilai variabel terikat adalah 82,2% ( $R^2$ ). Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sebab  $F_{hitung} = 26,871 > F_{tabel} = 2,37$ . Berarti variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  dan  $X_6$ , secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan signifikansi  $F$  sebesar 0,000. Untuk uji parsial diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk tiap-tiap variabel bebas sebab diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berarti tiap-tiap variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel metode penilaian ( $X_3$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebab memiliki nilai  $\beta_{stand}$  terbesar = 0,450 dibanding  $\beta_{stand}$  variabel bebas lainnya.